

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI
GURU DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
DI KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi
Magister Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana**

Oleh :

TITIK HARTATI

Q 100140002

**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI
GURU DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
DI KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

TITIK HARTATI

Q 100140002

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, representing the signature of Prof. Dr. Sutama, M.Pd.

Prof. Dr. Sutama, M.Pd.

HALAMAN PENGESAHAN

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI
GURU DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
DI KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN**

**OLEH
TITIK HARTATI
Q 100140002**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 28 September 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. **Prof. Dr. Sutama, M.Pd.**

(Ketua Dewan Penguji)

2. **Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.**

(Anggota I Dewan Penguji)

3. **Dr. Sumardi, M.Si.**

(Anggota II Dewan Penguji)

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 September 2017

Penulis



Titik Hartati
Q 100140002

**KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI
GURU DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN SWASTA
DI KECAMATAN PURWODADI
KABUPATEN GROBOGAN**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 140 guru SMK Swasta di Kecamatan Purwodadi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru dengan signifikansi uji F kurang dari 0,05 yaitu 0,000. 2) ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} nya 6,132. 3) ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 dan t_{hitung} nya 4,012. 4) ada kontribusi yang signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru dengan nilai signifikansi 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,563. Sumbangan efektif yang paling besar dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah sebesar 45,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi sebesar 19,3% dan motivasi sebesar 29,6% terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi guru, kinerja guru.

Abstract

This study aims to examine the contribution of headschool leadership, teacher competence and teacher motivation on teacher performance. This type of research is quantitative research. Respondents in this study were 140 teachers of Private Vocational High School in Purwodadi Subdistrict. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis technique using multiple regression analysis, F test, and t test. The results of this study shows: 1) Simultaneously the headschools leadership, teacher competence and work motivation affect teacher performance with significance of F test less than 0.05 is 0.000. 2) There was a significant contribution between headschools leadership and teacher performance with a significance value of 0.000 and a t_{count} of 6.132. 3) There is a significant contribution between teacher competence and teacher performance with a significance value of 0.000 and t_{count} 4.012. 4) There is a significant contribution between teachers motivation and teacher performance with a significance value of 0.000 and t_{count} of 4.563. The greatest effective contribution in this study was 45.7% of headschool leadership. The rest is influenced by competence is 19.3% and motivation variable is 29.6% on teacher performance.

Keywords: headschool leadership, teacher competence, teacher motivation, teacher performance.

1. PENDAHULUAN

Di Indonesia saat ini, guru merupakan salah satu unsur terpenting dalam pendidikan, walaupun banyak problem yang mengikutinya. Kompleksnya permasalahan guru di Indonesia, diakibatkan belum tertatanya manajemen atau pengelolaan guru secara optimal termasuk dalam hal ini adalah manajemen kinerja guru. Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan sertifikasi guru yang dilakukan pemerintah, tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas guru, baik secara motivasi maupun kinerja. Tetapi pada kenyataannya, belum semuanya berpengaruh secara signifikan. Selain itu pembinaan guru belum secara menyeluruh memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Wagiran, dkk., 2013)

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam melaksanakan visi, misi, tujuan, dan sasaran yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus menguasai berbagai unsur, kaitannya dengan peningkatan kinerja guru. Di dalam kepemimpinan ada tiga unsur yaitu manusia, sarana dan tujuan. Kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja, sehingga kinerja guru selalu terjaga. Kepemimpinan adalah bentuk-bentuk konkret dari jiwa pemimpin (Hikmat, 2011:249).

Kompetensi guru menurut Mudlofir (2012:70) dapat dipandang sebagai pilarnya atau teras kinerja suatu profesi. Artinya bahwa guru yang profesional memiliki seperangkat kompetensi ketrampilan, pengetahuan dan perilaku dan memiliki tanggung jawab sosial, intelektual, moral dan spiritual.

Motivasi menurut Handoko dalam Samino (2015:137) adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku seseorang guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi guru adalah daya dorong dari seorang guru baik yang berasal dari dalam maupun luar dirinya yang dapat meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru.

Penelitian terhadap semua aspek yang mempengaruhi kinerja guru sulit dilakukan karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini dibatasi 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian khususnya di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan dengan judul: Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi dan Motivasi Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan, Propinsi Jawa Tengah Tahun Pelajaran 2016/2017.

Tujuan penelitian ini secara umum untuk menguji kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru, sedangkan tujuan khususnya untuk menguji kontribusi: 1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) kompetensi guru terhadap kinerja guru, 3) motivasi guru terhadap kinerja guru, dan 4) kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru, terhadap kinerja guru.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di sekolah menengah kejuruan swasta yang ada di Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Propinsi Jawa Tengah, sebanyak 5 sekolah yaitu SMK Muhammadiyah Purwodadi, SMK Pancasila Purwodadi, SMK Gajah Mada Purwodadi, SMK Pembangunan Nasional Purwodadi, dan SMK Kristen Purwodadi.

Responden dalam penelitian ini adalah 140 guru SMK swasta di Kecamatan Purwodadi dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* (Sutama, 2012: 99). Teknik pengumpulan data pokok penelitian ini adalah kuesioner atau angket, sedang teknik bantu menggunakan dokumentasi serta observasi. Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi berganda, Uji F, dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Coba Instrumen

a. Validitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan instrumen kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan motivasi guru dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif).

b. Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Instrumen Penelitian	R_{alpha}	Keterangan
1	Kinerja Guru	0,953	Reliabel
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS)	0,944	Reliabel
3	Kompetensi Guru (KG)	0,939	Reliabel
4	Motivasi Guru (MG)	0,938	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

3.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas

No	Instrumen Penelitian	Nilai <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig</i>	Keterangan
1	Kinerja Guru (KG)	1,309	0,065	Berdistribusi Normal
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS)	1,351	0,052	Berdistribusi Normal
3	Kompetensi Guru (KG)	1,303	0,067	Berdistribusi Normal
4	Motivasi Guru (MG)	1,293	0,071	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

b. Uji Linieritas

Tabel 3. Uji Linieritas

No	Instrumen Penelitian	Linieritas test	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS) dengan Kinerja Guru (KG)	1040,199	0,000	linier
2	Kompetensi Guru (KG) dengan Kinerja Guru (KG)	232,548	0,000	Linier
3	Motivasi Guru (MG) dengan Kinerja Guru (KG)	797,159	0,000	Linier

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Instrumen Penelitian	VIF	<i>Tolerance</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS)	8,497	0,118	Bebas multikolinieritas
2	Kompetensi Guru (KG)	2,648	0,378	Bebas multikolinieritas
3	Motivasi Guru (MG)	6,787	0,147	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.947(a)	.898	.895	2.72116	1.839

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

No	Instrumen Penelitian	t_{hitung}	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (KKS)	1,569	0,119	Bebas heteroskedastisitas
2	Kompetensi Guru (KG)	-1,068	0,288	Bebas heteroskedastisitas
3	Motivasi Guru (MG)	-1,719	0,088	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

3.1.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Ganda

Tabel 7. Uji Regresi Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		
1	(Constant)	1.371	.957	1.433	.154
	X1 (Kepemimpinan KS)	.464	.076	6.132	.000
	X2 (Kompetensi Guru)	.175	.044	4.012	.000
	X3 (Motivasi Guru)	.317	.069	4.563	.000

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji F

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	8831.612	3	2943.871	397.568	.000(a)
	Residual	1007.038	136	7.405		
	Total	9838.650	139			

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

c. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 9. Uji t

	<i>Model</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keterangan</i>
	X1 (Kepemimpinan KS)	6.132	.000	Ha diterima
	X2 (Kompetensi Guru)	4.012	.000	Ha diterima
	X3 (Motivasi Guru)	4.563	.000	Ha diterima

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.947(a)	.898	.895	2.72116

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

e. Sumbangan Prediktor (Sumbangan Efektif dan Relatif)

1) Sumbangan Relatif

a) Sumbangan Relatif kepemimpinan kepala sekolah

$$SR(X1)\% = \frac{SE(X)\%}{R} \times 100\% = \frac{0,457}{0,898} \times 100\% = 51\%$$

b) Sumbangan Relatif Kompetensi guru

$$SR(X2)\% = \frac{SE(X)\%}{R} \times 100\% = \frac{0,148}{0,898} \times 100\% = 16\%$$

c) Sumbangan Relatif Motivasi Guru

$$SR(X3)\% = \frac{SE(X)\%}{R} \times 100\% = \frac{0,296}{0,898} \times 100\% = 33\%$$

2) Sumbangan Efektif

a) Sumbangan Efektif kepemimpinan kepala sekolah

$$SE (X1)\% = \beta_{x1} \times r_{xy1} \times 100\% = 0,49 \times 0,933 \times 100\% = 0,457 = 45,7\%.$$

b) Sumbangan Efektif Kompetensi guru

$$SE (X2)\% = \beta_{x2} \times r_{xy2} \times 100\% = 0,179 \times 0,803 \times 100\% = 0,143 = 14,3\%.$$

c) Sumbangan Efektif Motivasi guru

$$SE (X3)\% = \beta_{x2} \times r_{xy2} \times 100\% = 0,326 \times 0,909 \times 100\% = 0,296 = 29,6\%.$$

3.2 Pembahasan

Hasil uji hipotesis diketahui variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan MG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru maupun motivasi guru, akan menyebabkan kinerja guru akan terpengaruh naik atau meningkat. Signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa baik kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru maupun motivasi guru dapat menyebabkan peningkatan terhadap kinerja guru. Hal ini juga dapat dinyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMK, maka kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru harus ditingkatkan. Signifikan juga dapat diinterpretasikan sebagai pengaruh yang berarti, sungguh-sungguh terjadi dan bukan karena kebetulan terjadi pada guru di SMK di Purwodadi saja, melainkan berarti dan sungguh-sungguh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi guru terhadap kinerja guru.

3.2.1 Ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Hipotesis pertama ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diterima. Hal ini terbukti dari nilai

signifikansi yaitu sebesar 0,000 dan t_{hitung} nya 6,132. Temuan pengaruh KKS terhadap Kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Wenang & Lena (2014) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif adalah penting dalam memastikan kinerja organisasi. Kepala sekolah profesional akan selalu mendampingi dan mengawasi kinerja guru dan siswa di sekolah, memberikan umpan balik positif dan konstruktif untuk memperbaiki proses belajar mengajar, mendorong penggunaan waktu belajar dan fasilitas belajar lebih efektif dan kreatif. Hal ini menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan kepada guru agar dapat meningkatkan kinerja mereka melalui perilaku yang bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru. Instrumen perilaku kepala sekolah adalah tugas yang diorientasikan dan diklarifikasikan dalam peranan dan tugas guru sebagai individu dan kelompok.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian milik Sudarjat, dkk. (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan ada efek positif yang sangat signifikan dari kepemimpinan sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, maka tingkat kinerja guru akan semakin baik. Seorang kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang tinggi tentu bisa menciptakan atmosfer yang bagus pada instansi yang dipimpin. Ini menyebabkan kepala sekolah akan disegani oleh para guru. Sehingga guru akan secara otomatis meningkatkan kinerjanya sebagai seorang guru (Yudani dkk, 2013).

3.2.2 Ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru

Hipotesis ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dan t_{hitung} yaitu 0,000 dan 4,012. Temuan pengaruh KG terhadap Kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Arifin (2015) bahwa kompetensi memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja guru. Hal ini terjadi

karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kompetensi yang dimiliki guru telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru. Semua kompetensi harus dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas.

Menurut Rahman (2014), pencapaian target kompetensi mempunyai tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat berkompetisi untuk memenuhi sumber daya manusia yang terampil, memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menghadapi tantangan persaingan. Dengan kompetensi profesional seorang guru akan meningkatkan kualitasnya yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri.

Hal ini sesuai juga dengan penelitian milik Arifin (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja guru karena perbaikan kompetensi dan peningkatan kemampuan setiap guru.

3.2.3 Ada kontribusi yang signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru

Hipotesis ada kontribusi yang signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru terbukti. Dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} sebesar 0,000 dan 4,563. Temuan pengaruh MG terhadap Kinerja guru, sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Kwapong (2015) dan Wahyuni dkk (2014), bahwa studi menghasilkan suatu korelasi positif antara motivasi dan kinerja.

Menurut penelitian dari Sudarjat, dkk. (2015) jika guru memiliki kekuatan atau energi dari dalam dirinya sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) untuk memeliharanya akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi berasal dari dalam dan diri guru sendiri. Jika sekolah mampu memberikan motivasi kepada guru agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan sekolah. Motivasi dari sekolah bisa lewat fasilitas yang memadai bagi guru dalam proses belajar mengajar. Penghargaan atas prestasi yang dicapai guru. Sebenarnya motivasi yang paling

besar adalah motivasi dari diri guru sendiri, jika guru memiliki keinginan besar untuk mencapai kinerja yang diharapkan sekolah.

4. PENUTUP

Hipotesis pertama bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi uji F yang kurang dari 0,05 yaitu 0,000.

Hipotesis kedua Ada kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diterima. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 dan t_{hitung} nya 6,132.

Hipotesis ketiga ada kontribusi yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dan t_{hitung} nya yaitu 0,000 dan 4,012.

Hipotesis keempat ada kontribusi yang signifikan antara motivasi guru dengan kinerja guru terbukti. Dapat dilihat dari nilai signifikansi dan t_{hitung} sebesar 0,000 dan 4,563.

Sumbangan efektif yang paling besar menyumbang pengaruh pada kinerja guru dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah sebesar 45,7%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi (19,3%) dan motivasi (29,6%) terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, H. M. 2015. "The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance". *International Education Studies*, Vol. 8, No. 1, pp. 38-45.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kwapong, L.S.A., Opoku, E., & Donyina, F. 2015. "The Effect Of Motivation On The Performance Of Teaching Staff In Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role Of Education And Research Experience". *Global Journal of Human Resource Management*, Vol.3, No.6, pp.30-43.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mudlofir, A. 2012. *Pendidik Profesional. Konsep, Strategi, dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia..* Jakarta : Rajawali Pers.Edisi I. Cetakan I
- Rahman, M.H. 2014. "Professional Competence, Pedagogical Competence and the Performance of Junior High School of Science Teachers". *Journal of Education and Practice*, Vol.5, No.9, pp. 75-80.
- Samino. 2015. *Kepemimpinan Pendidikan*. Cetakan kelima. Kartasura: Fairuz Media.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. 2015. "Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance". *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 3, No. 6, pp. 146-152.
- Sutama. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK R &D*. Kartasura : Fairuz Media. Cetakan ketiga
- Wagiran, S. & Soedarsono. 2013. Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, Tahun 17, Nomor 1, 2013.
- Wahyuni, D.U., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2014) berjudul "Influence of Organizational Commitment, Transactional Leadership, and Servant Leadership to the Work Motivation, Work Satisfaction and Work Performance of Teachers at Private Senior High Schools in Surabaya". *Educational Research International*, Vol. 3, No. 2, pp. 82-96.
- Wenang, B.R. & Lena, L. 2014. "Relationship Between Principal's Leadership, School Organizational Climate, and Teachers' Job Performance at State Senior High Schools in Merauke Regency – Papua – Indonesia". *International Journal of Education and Research*, Vol. 2, No. 6, pp. 635-640.